

FLEXIBILISIERUNG ARBEITSWOCHE



1 | EINLEITUNG

Das Obligationen- und Arbeitsrecht bietet eine gewisse Flexibilität in der Frage, wann gearbeitet wird.

Jahresarbeitszeit und flexible Blockzeiten sind bereits heute weit verbreitet. Die Pandemie hat aber aufgezeigt, dass noch mehr Flexibilität möglich ist. Ging es bislang häufig um die Frage der Präsenz vor Ort oder Remote Working (vgl. Best Practice «Remote Work»), so könnte ein weiterer Schritt sein, die Arbeitswoche an sich flexibel zu gestalten und vom traditionellen Bild der 5-Tageweche abzuweichen. Eine Arbeitswoche lässt sich auch auf 4 bzw. 6 Tage verteilen.



2 | ZIELE

Ziele der flexiblen Arbeitswoche

- Förderung einer modernen Arbeitskultur
- Attraktive Arbeitszeitmodelle zur Fachkräftegewinnung
- Möglichkeit für ältere Mitarbeitende, weiterhin erwerbstätig zu bleiben
- Verbesserung Employer Branding



3 | BESCHREIBUNG

BESCHREIBUNG FLEXIBLE ARBEITSWOCHE

MASSNAHMEN

4-Tagewoche

- Die Wochenarbeitszeit wird auf 4 anstatt 5 Tage verteilt.
Bspw. 40h-Woche → 10 Arbeitsstunden pro Tag anstatt 8h.
- Einzuhalten sind:
 - 11h Ruhezeit bzw. ausnahmsweise 1x pro Woche 8h (ArG 15a).
 - Pausenzeiten bei über 9h Arbeitszeit: 1h/Tag.
 - Bei einer Teilarbeitszeit von mehr als 5 ½ h, ist eine zusätzliche Pause von ¼ h zu gewähren (Art. 18 Abs. 2 ArGV 1).
 - Zudem ist eine tägliche Höchstarbeitszeit von 12.5h einzuhalten.

6-Tagewoche

- Die Wochenarbeitszeit wird auf 6 statt 5 Tage verteilt.
- Bspw. 40h-Woche → durchschnittliche Arbeitszeit von 6h 40 min pro Tag anstatt 8h.
- Die Regelung des freien Halbtags ist zu beachten:
Bei der Aufteilung der AZ auf mehr als 5 Tage muss ein freier Halbtag gewährt werden. Mit Zustimmung des Mitarbeitenden können die wöchentlichen freien Halbtage für 4 Wochen am Stück gewährt werden (ArG 21) Bspw.:
2 x 6 Tagewoche und 2 x 5 Tagewoche oder
3 x 6 Tagewoche und 1 x 4 Tagewoche.
- Eine dauerhafte 6-Tagewoche ist aufgrund der gesetzlichen Bestimmungen zum freien Halbtag somit nur in modifizierter Form umsetzbar, nämlich im Wechsel mit einer 5-Tage- oder 4-Tagewoche.

Compressed-Arbeitswoche

- Im 2-Wochenrhythmus:
5 Tage à 9h in der ersten Woche, dann 4 Tage à 9h in der zweiten Woche (inklusive 1 Tag frei).
- Bei einer Arbeitszeit von 9h ist eine tägliche Pause von 1h zu gewähren.

SO GELINGT ES

- Im Rahmen der oben beschriebenen gesetzlichen Schranken sind solche Arbeitsmodelle rechtlich möglich.
- Die Modelle können im Betrieb parallel angewendet werden. Das heisst, einige Mitarbeitende arbeiten 4 Tage, andere 6 Tage, andere 5 Tage.
- Diese Modelle können den Mitarbeitenden angeboten werden, ohne eine flächendeckende Regelung einzuführen, wobei aus personalpolitischer Sicht zu überlegen ist, ob eine generelle Anwendung für den Gesamtbetrieb angeboten werden kann.
- Wir empfehlen das folgende Vorgehen:
 - Festlegen einer Gesamtstrategie zur Flexibilisierung der Arbeitszeit unter Einbezug der verschiedenen Gruppen wie Management, Arbeitnehmervertretung, etc.
 - Dabei ist sicherzustellen, dass der Austausch zwischen den Mitarbeitenden sichergestellt ist (Meetings).
 - Arbeitssicherheit: Bei Anpassung der Arbeitswoche ist die Arbeitssicherheit sicherzustellen (z.B. wenn an Randstunden und Samstagen gearbeitet wird).
→ *Wir empfehlen hierzu eine Kontaktaufnahme mit der SUVA.*
 - Information der Mitarbeitenden.
 - Bedenkzeit für die Mitarbeitenden und offene Türe für Fragen.
 - Individuelle Gespräche bei Interesse.
 - Für die Umsetzung → ev. Anpassung des Arbeitsvertrages mittels Anhangs.
 - Allenfalls Anpassung von Reglementen.
 - Vgl. auch **Beilage 1**: Fragenkatalog zum Regelungsbedarf bei der Einführung der flexiblen Arbeitswochen-Modelle.
 - Wir empfehlen ein Monitoring über die Umsetzung der Massnahme bspw. im Rahmen des Jahresendgespräches (vgl. Muster «Arbeitszeit-Modell Barometer» als **Beilage 2**).

**HERAUS-
FORDERUNG**

- Verlangt grössere Koordination und Organisation.
 - Bestimmungen zum Arbeitnehmerschutz sind einzuhalten.
 - Koordination und Überwachung.
 - Interne Arbeitszeiterfassungssysteme prüfen und ev. anpassen.
-

NUTZEN

- Moderne Arbeitsbedingungen.
 - Fördert Attraktivität des Arbeitsplatzes und des Unternehmens .
 - Bringt grosse Flexibilität.
 - Fachkräftemangel begegnen.
 - Grundsätzlich auch für Produktionsmitarbeitende möglich.
-